



ORCHESTRES ET OPÉRAS
AGISSENT POUR L'ÉGALITÉ
FEMMES / HOMMES

DOSSIER DE PRESSE

Février 2023

AFO.
Association
Française
des Orchestres

F
LES FORCES
MUSICALES

Réunion des
rof
Opéras de France

En 2018, une première charte engage les orchestres et opéras membres de l'*Association Française des Orchestres et des Forces musicales* à agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette action, parmi les pionnières dans le spectacle vivant, était déterminée par les résultats d'un travail d'observation initié par l'AFO dès l'année 2000 : instrumentistes, cheffes d'orchestres et directrices musicales, compositrices, directrices générales, ne sont pas présentes à parité avec leurs homologues masculins. 17 préconisations concrètes sont alors formulées puis mises en œuvre.

Aujourd'hui, la Réunion des Opéras de France (ROF) s'engage à leurs côtés. La charte s'enrichit de nouveaux membres et de nouvelles préconisations prenant en compte les spécificités des métiers de l'opéra.

Cet élargissement de la charte donne l'occasion de faire un premier bilan des actions réalisées, des premières évolutions constatées, des partenariats conclus et de tracer de nouvelles perspectives.

UNE CHARTE ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES ÉLARGIE AUX MAISONS D'OPÉRAS

CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DES ORCHESTRES ET DES OPÉRAS

Préconisations présentées par l'Association Française des Orchestres, les Forces Musicales et la Réunion des Opéras de France

À l'issue d'un séminaire les réunissant à Aix-en-Provence les 9, 10 et 11 juillet 2018, les membres de l'Association Française des Orchestres et des Forces Musicales se sont engagés à amplifier leur action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs organisations respectives.

Instruits par les résultats d'une enquête de l'AFO sur le sujet, ils ont formulé des préconisations qu'ils ont mis en œuvre localement dans leurs établissements, et en développant les partenariats nécessaires.

C'est un travail sur la durée s'est engagé, pour lequel les orchestres et les opéras, leurs dirigeantes et dirigeants et leur personnel, l'AFO et Les Forces Musicales, agissent en favorisant le dialogue avec l'ensemble des acteurs impliqués.

La mise en œuvre de cette charte fait l'objet d'une analyse annuelle, permettant d'en valider ou corriger les termes.

La présente charte a été retravaillée depuis le 11 juillet 2022, date à laquelle un protocole de collaboration a été signé entre l'Association Française des Orchestres, la Réunion des Opéras de France et Les Forces Musicales. Il a été convenu, dans le cadre de ce protocole, que la Réunion des Opéras de France rejoigne la charte et la co-signe.

Dans cette nouvelle version, a été renforcée la prise en compte des métiers spécifiques à l'opéra du ballet et du chœur.

De plus, depuis la première signature, en juillet 2018, le contexte et le cadre dans lesquels s'inscrit la présente charte ont évolué et de nombreuses avancées ont vu le jour, parmi lesquelles : la feuille de route pluri-annuelle du ministère de la Culture (2020-2022) la signature d'un plan d'action des partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité femmes / hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, cinéma et audiovisuel prévoyant notamment la mise en place d'une cellule d'écoute sous l'égide d'Audiens en collaboration avec le ministère de la Culture, un protocole contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles du Centre national de la musique, la signature d'un accord VHSS dans la branche des entreprises artistiques et culturelles.

Pour autant, l'action de nos organisations doit se poursuivre. Conscients qu'aucune contrainte ne changera l'orchestre ou l'opéra si la société tout entière n'évolue pas, les trois organisations réaffirment en effet que l'ensemble des acteurs d'une véritable chaîne de responsabilités doit se mobiliser autour d'une même cause, dès le plus jeune âge.

PRÉCONISATIONS

Paris, le 2 février 2023

OBSERVATION

1. Collecter annuellement les données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes :
 - pour tout le personnel artistique, technique et administratif permanent des orchestres et des opéras ;
 - pour les cheffes d'orchestre, les cheffes de chœur, les metteuses en scène, les chorégraphes ;
 - pour les compositrices, les librettistes

Nota : Ces données devront être collectées de façon harmonisée avec les collectivités publiques, les partenaires sociaux et les réseaux partenaires.

PROGRAMMATION ET CARRIERE DES ARTISTES

2. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des orchestres et des opéras :
 - 2a. Recenser l'existence d'œuvres composées par des femmes pour en faciliter la mise en commun ;
 - 2b. Partager l'information sur la programmation de compositrices par la mobilisation des bibliothécaires des orchestres et des opéras ;
 - 2c. Veiller à renforcer la place des femmes dans la programmation des œuvres du XXIème siècle et dans les commandes d'œuvres lyriques, musicales et chorégraphiques, ainsi que dans les résidences d'artistes ;
3. Produire ou participer à la production régulière de manifestations visant à accroître la visibilité des cheffes, avec un recrutement international ;
4. Sensibiliser les nouvelles et nouveaux entrants à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par le traitement de ce sujet lors des journées d'accueil de l'AFO « Nouvelles et nouveaux entrants » et/ou dans un guide d'accueil des artistes ;
5. Veiller à ce que ni la grossesse, ni la maternité, ni la parentalité ne soient ni utilisées ni présentées comme de possibles freins au bon déroulement ou à l'évolution de la carrière ;
6. Améliorer les dispositifs d'insertion des jeunes artistes après les concours nationaux et internationaux, à la sortie des conservatoires et des académies, afin de tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes, tout en portant une attention particulière à l'insertion des femmes ;
7. Que soient informés et conviés systématiquement les directions générales des orchestres et opéras aux examens de sortie organisés par les établissements d'enseignement supérieur de musique et de danse ;
8. Veiller à la présence de cheffes, chorégraphes féminines et cheffes de chœur dans les épreuves de pré-sélection pour les postes de direction artistique ;
9. Recrutement des artistes musiciennes et musiciens :
 - 9a. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des jurys de recrutement par la présence de « personnalités qualifiées » femmes ;
 - 9b. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au moment du choix des musiciennes et musiciens supplémentaires ou remplaçants ;

9c. Évaluer les modalités des concours de recrutement ;

9d. Pour les musiciennes et musiciens, avant le début des épreuves, fournir aux membres du jury des statistiques femmes/hommes au sein des pupitres concernés ;

10. Établir avec les agents artistiques et avec les conservatoires une « base de données » des cheffes en début de carrière à l'échelle européenne ;

11. Recenser et faire connaître les postes d'assistantat à la direction musicale en France afin d'aider au recrutement des femmes en tant que directrices musicales.

Par exemple :

a. en constituant une pépinière de jeunes cheffes et chefs afin de faciliter leur entrée dans la carrière ;

b. en permettant notamment de rendre plus visibles les femmes dans la programmation des orchestres et des opéras afin de faciliter leur candidature à des postes de direction musicale ;

c. en incitant plusieurs orchestres à s'associer pour l'engagement d'assistantes ;

d. en organisant au sein des orchestres et des opéras un programme national de masterclass de direction d'orchestre.

COMMUNICATION ET REPRESENTATION SYMBOLIQUE DU MONDE PROFESSIONNEL

12. Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les éléments visuels des supports de communication (brochures de saison, affiches, etc.)

13. Lancer une campagne de sensibilisation visant à éliminer les stéréotypes d'appropriation genrée des instruments et de l'ensemble des métiers :

13a. Impliquer les musiciennes et musiciens volontaires à présenter aux tout-petits, au moment et sur le lieu du choix de l'instrument, la pratique de leur instrument par une femme comme par un homme. Par exemple en leur proposant de participer aux journées de présentation des instruments dans les conservatoires ;

13b. Impliquer les équipes dans la valorisation de la non genrisation des métiers (orientation professionnelle, collèges et lycées)

13c. Initier, participer à la conception et à la distribution d'une publication à destination des jeunes enfants, en lien avec les conservatoires, les parents d'élèves et le ministère de la Culture.

NEGOCIATION COLLECTIVE ET DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

Lutter contre les violences sexistes et les discriminations reste une priorité pour chaque organisation membre ainsi que pour l'AFO, la ROF et Les Forces Musicales au plan national.

14. Assurer la bonne mise en œuvre des dispositifs construits par le secteur : accords collectifs, protocoles, pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

15. Promouvoir la cellule nationale d'écoute mise en place par les partenaires sociaux, au sein Audiens, en partenariat avec le Ministère de la Culture. Elle a vocation à accompagner tous les salariées et salariés du secteur, permanents comme intermittents.

16. Fournir aux orchestres et aux opéras membres des outils de mise en œuvre des obligations légales : modèle d'accords collectifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes, plans d'action avec une attention particulière à la qualité de vie au travail, boîte à outils des partenaires sociaux.

17. Amplifier l'offre de formation continue en partenariat avec l'AFDAS et le CNFPT sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'ensemble du personnel (lutte contre le harcèlement, les stéréotypes, les préjugés, ...).

18. Inciter et accompagner les entreprises de moins de 50 salariées et salariés à mettre en œuvre les règles applicables aux entreprises de plus de 50 salariées et salariés.

19. Promouvoir et le cas échéant renforcer la mise en œuvre de toutes mesures incitatives, mises en place dans le cadre des dispositifs d'aide.

PARTENARIATS RESEAUX

20. Nombre des actions citées parmi les préconisations figurant dans ce document sont mises en œuvre en partenariat avec d'autres organisations, dont : les établissements d'enseignement supérieur, les conservatoires et tout autre partenaire public ou privé.

Les partenariats ainsi établis ou développés font l'objet d'une promotion spécifique

UNE COMMISSION DE SUIVI

21. Une Commission permanente paritaire sur l'égalité entre femmes et hommes est créée entre l'Association Française des Orchestres et Les Forces Musicales en juillet 2018, elle est élargie à la ROF en février 2023.

4 ANS DE MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTRE : SYNTHÈSE ET CHIFFRES CLÉS

L'OBSERVATION COMME POINT DE DÉPART

• Une observation pluriannuelle

En 2017, l'Association Française des Orchestres (AFO) publie une enquête relative à la répartition des femmes et des hommes au sein des équipes permanentes des orchestres (artistique, administratif et technique). Les constats objectifs qu'elle énonce poussent orchestres et opéras à s'engager pour l'égalité. Les membres de l'AFO et des Forces musicales se dotent alors d'un plan d'action pluriannuel prévoyant notamment l'observation régulière de l'évolution de la situation.

11 enquêtes publiées depuis l'adoption de la charte :

- Quatre enquêtes relatives à **la place des femmes dans la programmation des orchestres** (saison 2018-2019 et saison 2020-2021) - Enquêtes AFO, Forces musicales.
- Quatre enquêtes relatives à **la représentation des femmes dans la communication des orchestres et des opéras** (saison 2018-2019 et saison 2020-2021) - Enquêtes AFO, Forces musicales
- Une enquête relative à la place des femmes dans **la gouvernance des orchestres** (saison 2020-2021) - Enquête AFO
- Depuis 2000, des enquêtes récurrentes de l'AFO relatives à la pyramide des âges des musiciennes et musiciens permanents et comprenant des données sur la **répartition des femmes et des hommes au sein de chaque pupitre** (dernières publications : 2018, 2021).

Études disponibles en ligne sur les sites internet de l'AFO et des Forces musicales :

france-orchestres.com/egalite-des-genres
lesforcesmusicales.org/egalite

• Chiffres clés : 2018 - 2022, quelles évolutions ?

Représentation des femmes dans les brochures de saison

Côté orchestres :

Les femmes sont **visibles**, c'est-à-dire représentées dans 40% des visuels des brochures de saison.

Elles sont majoritairement représentées **de la même manière que les hommes** ; les photographies ou les illustrations les mettent en scène de manière neutre dans la quasi-totalité des cas.

Elles sont **mises en avant dans les postes où elles sont encore trop peu nombreuses** (cheffe, percussionniste ou trompettiste par exemple) attestant d'une **démarche volontariste de communication**, pour rétablir un équilibre de présence entre la représentation des femmes et des hommes.

Côté opéras :

Les femmes sont **plus visibles dans les représentations individuelles**, c'est-à-dire qu'elles sont représentées dans **51%** des cas. C'est **3% de plus** que lors de l'étude 2018-2019.

Comme pour les orchestres, elles sont majoritairement représentées de **la même manière que les hommes**, de manière neutre dans la quasi-totalité des cas, et **mises en avant dans les postes où elles sont encore trop peu nombreuses**. Les **petites filles** sont également mises en avant concernant les visuels Jeune Public.

Les visuels représentant des **personnes dont le genre n'est pas identifiable** représentent **9%** des visuels. Certaines maisons d'opéras ont marqué leur **volonté de flouter ou cacher le genre** des personnes ou personnages représentés, notamment pour l'illustration de représentations lyriques.

Présence des femmes sur la saison 2020-2021* :

•

4%

d'oeuvres de compositrices

+1 point entre la saison 2018-2019 et la saison 2020-2021

7%

de directrices musicales dans les structures membres de l'AFO

+7 points entre la saison 2016-2017 et la saison 2021-2022

11%

de représentations dirigées par une cheffe

+8 points entre la saison 2018-2019 et la saison 2020-2021

38%

de musiciennes permanentes

+5 points en 10 ans

32%

de chorégraphies signées par une chorégraphe

+5 points entre la saison 2018-2019 et la saison 2020-2021

•

•

26%

de directrices générales à la tête des structures membres de l'AFO

+4 points entre la saison 2016-2017 et la saison 2020-2021

31 %

de présidentes à la tête des conseils d'administration des membres de l'AFO

41 %

de femmes au sein des conseils d'administration des membres de l'AFO

•

* Les données sont collectées à partir des brochures de saison. Ne sont pas prises en compte les annulations et reports relatifs à la pandémie de Covid-19.

Sources : Enquêtes AFO, enquêtes Forces musicales

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE POUR ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

L'AFO a mis en place des formations dédiées :

- Sensibiliser à l'égalité des genres (1 journée)
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles (2 journées - tout public)
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles (3 journées - employeurs)
- Les oubliées de l'histoire de la musique : (re)découvrir les compositrices

Depuis fin 2021, cela représente :

1 formation par mois en moyenne relative à l'égalité entre les femmes et les hommes
270 stagiaires
3 320 heures de formation

Source : Association Française des Orchestres

En 2023, le programme de formation s'étoffe de nouvelles formations (voir page 11).

88 %*
des orchestres et opéras ont formé leur personnel à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel, via l'AFO ou d'autres organismes de formation

Les personnels formés varient : direction générale et équipe de direction, référents VHSS, élus du Comité social et économique, tout salarié. Certaines structures ont rendu la formation obligatoire pour l'ensemble du personnel.

*Source : Enquête Forces Musicales 2023 - (25 structures répondantes)

ACCOMPAGNEMENT : LE CADRE JURIDIQUE ET LES OUTILS POUR ASSURER LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

2020 : Contribution et signature d'un **plan d'action des partenaires sociaux** pour promouvoir l'égalité femmes / hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, cinéma et audiovisuel (Fesac)

2020 : **Mise en place d'une cellule d'écoute** (Audiens / ministère de la Culture)

2021 : Contribution au **protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelle** du Centre national de la musique

2022 : Négociation et signature d'un **accord contre les VHSS dans la branche des entreprises artistiques et culturelles**

2022 : Elaboration collective d'une boîte à outils VHSS

En savoir plus : <https://www.lesforcesmusicales.org/egalite/>

Des **référents "Egalité" et "VHSS"** ont été nommés dans chaque structure.

76%*
des opéras et des orchestres ont mis en place **un protocole de signalement** des violences et harcèlement sexistes et sexuels

17*
signalements ont déjà été effectués via ces dispositifs

*Source : Enquête Forces Musicales 2023 - (25 structures répondantes)

SENSIBILISATION ET PARTENARIATS

• Direction d'orchestre

Dans le cadre d'*Orchestres en fête !* et en partenariat avec la Philharmonie de Paris, l'AFO a organisé un **tremplin "jeunes cheffes"** (2018), ainsi qu'une masterclass de direction d'orchestres pour les jeunes cheffes avec l'Orchestre Victor Hugo Franche-Comté (2019).

En 2020 et 2021, l'AFO a participé, aux côtés de ses membres, **au comité des salles et orchestres français** du concours de *La Maestra* (Philharmonie de Paris, Paris Mozart Orchestra).

Les orchestres permanents proposent des **masterclass annuelles de direction d'orchestre**, ouvertes paritativement aux jeunes chefs et cheffes, comme à l'Orchestre national de Metz (4e édition en 2023) ou à l'Orchestre national des Pays de la Loire.

• Composition

L'AFO, en partenariat avec Futurs Composés, le Centre de documentation de la musique contemporaine et Plurielles 34, a **recensé** les œuvres des compositrices pour lesquelles le matériel d'orchestre était immédiatement disponible et a partagé son travail au sein du réseau des orchestres permanents, via la mobilisation des services de bibliothèque d'orchestre notamment. Ce recensement a été versé à la base de données "*Demandez à Clara*" (Présence compositrices).

En savoir plus : presencecompositrices.com/que-demander-a-clara/

L'AFO a participé au financement d'une **frise inclusive des compositeurs et compositrices**, à destination des écoles, conservatoires et écoles de musique. Conçue par Valérie Philippin, Laure Marcel-Berlioz, Jérôme Thiébaux, Claire Haranger-Segui et l'éditeur Jean-Christophe Michel, cette frise représente 50 portraits de compositeurs et 50 portraits de compositrices, du Haut Moyen-Âge au XXIe siècle et redonne ainsi leur juste place à des femmes qui ont eu dans leur temps des carrières reconnues et produit des œuvres importantes que l'histoire a occulté.

En savoir plus : symetrie.com

• Politiques culturelles

L'AFO travaille en **partenariat avec les établissements d'enseignement spécialisé** pour la promotion de l'Égalité au sein des orchestres : le Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris, le Conservatoire national Supérieur de Musique et de Danse de Lyon, Anescas* et Conservatoires de France.

La direction de l'AFO a participé à plusieurs **débats** sur la place des femmes au sein de la profession: *Orchestres en fête 2018*, en partenariat avec la Philharmonie de Paris, 2018 ; *MaMa*, 2019 ; *Les midis du Festival d'Aix*, 2019 ; journée dédiée aux compositrices à l'Opéra national de Montpellier Occitanie, 2019 ; *EU conférence Women in arts and medias*, 2020 ; *4e Forum des Orchestres* de l'AFO, 2021 ; *Rencontres professionnelles Hauts-de-France de France Festivals*, 2022.

La direction de la ROF a également participé à un débat à *Musicora* : « Quel futur pour la Musique classique face aux enjeux sociaux-écologiques ? », en 2021 et à une table ronde relative à la place des femmes dans la musique dans le cadre du *Festival du parc Floral* en 2022.

Par ailleurs, les Forces musicales ont contribué à l'élaboration du protocole du Centre national de la musique qui a facilité la mise en place de l'éga-conditionnalité dans les dispositifs de financements publics de l'établissement et de la Direction générale de la création artistique.

*Association nationale d'établissements d'enseignement supérieur de la création artistique et arts de la scène

Prix européen PEARLE*2018

L'Association Française des Orchestres et le Syndicat des Forces Musicales ont reçu conjointement le prix européen « PEARLE*2018 » de la diversité et de l'égalité des chances le 22 novembre 2018 suite à l'adoption de la *Charte*.

Leur initiative a notamment inspiré les travaux européens Gender Equality (<https://gender-equality-onandoffstage.eu>).

PERSPECTIVES 2023

OBSERVATION : RESTITUTION DE L'ENQUÊTE PRODIGE

Fruit d'un partenariat entre l'AFO, le CNRS, Sorbonne Université, le Ministère de la Culture et l'Observatoire français des conjonctures économiques (OCDE), le **Projet de Recherche sur les Orchestres, les Discriminations et le Genre (PRODiGe)** vise à **analyser les processus de recrutement des musiciennes et musiciens dans les orchestres français** dans une perspective d'égalité femmes-hommes et de mesure des éventuelles discriminations.

L'enquête a été réalisée à partir des données d'archives de 14 orchestres participants. Elle porte sur 325 concours d'orchestre (10 200 candidatures) qui se sont déroulés dans les 20 dernières années (2001 à 2021). Les trajectoires des femmes et des hommes sont attentivement étudiées et comparées selon les stades de procédure de recrutement (1er tour du concours, 2e tour du concours, finale du concours, recrutement), les conditions du recrutement (présence du paravent, composition du jury) et les différents pupitres.

Ses résultats seront communiqués en 2023.

LUTTE CONTRE LES VHSS

Le syndicat Les Forces Musicales va suivre attentivement la bonne mise en œuvre de l'accord contre les VHSS, continuer d'accompagner les adhérents, veiller et communiquer sur l'utilisation de la boîte à outils.

Le syndicat contribue aux réflexions dans la branche des entreprises artistiques et culturelles, notamment dans l'accompagnement des employeurs dans la démarche de lutte contre les VHSS qui peut s'avérer complexe, avec la possibilité d'éventuels référents extérieurs par exemple.

FORMATION : DES NOUVELLES FORMATIONS DÈS 2023

Le catalogue de formation AFO s'enrichit de 6 nouvelles formations relatives à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

- Être référent VHSS
- Accueillir, écouter, orienter les victimes de VHSS
- Sensibiliser à l'égalité des genres et aux VHSS (formation en ligne)
- Analyser ses supports de communication au prisme des stéréotypes de genre
- Analyser ses supports de médiation au prisme des stéréotypes de genre
- Programmer des compositrices en musique de chambre

Catalogue disponible sur le site internet de l'AFO : france-orchestres.com/formation/

UNANIMES ! 2023-2024

À l'initiative de l'AFO, *Unanimes !* souligne l'engagement constant des orchestres pour l'égalité entre les femmes et les hommes en mettant en lumière les compositrices.

Un label

Durant la saison 2023-2024, toutes les représentations (concert symphonique, musique de chambre, opéra, concert jeune public) comprenant au moins une œuvre de compositrice sont marquées par le label *Unanimes !*

Grâce à lui, tous les publics peuvent identifier les noms et les œuvres des compositrices et définir leur propre parcours pour aller à leur rencontre.

Un concours de composition

Soutenir les compositrices aujourd'hui, c'est leur offrir la visibilité nécessaire auprès des artistes, des professionnels mais aussi du grand public, pour permettre à leurs œuvres de faire partie intégrante du paysage musical.

Unanimes ! lance le premier concours de composition européen pour orchestre, réservé aux compositrices.

Un mentorat paritaire

Unanimes ! souhaite encourager la création française en soutenant les jeunes compositrices et compositeurs grâce à un véritable parcours pour découvrir l'orchestre de l'intérieur.

CONTACTS

Association Française des Orchestres

Morganne Dreux

mdreux@france-orchestres.com

01 84 25 68 37

Les Forces Musicales

Gaëlle le Dantec

g.ledantec@lesforcesmusicales.org

06 13 12 09 17

Réunion des Opéras de France

Paola Scotton

paola.scotton@rof.fr

06 89 20 79 73